

Carrara – 21 novembre 2011

**Seminario di aggiornamento per RSPP – ASPP- RLS –
Coordinatori sicurezza cantieri**

**LA CHECK LIST ISPESL-INAIL:
elementi di forza e di debolezza**

IL PERCORSO DI RICERCA



IL PERCORSO DI RICERCA

CRITERI

Approccio sostenibile dalle organizzazioni

Ruolo centrale delle figure chiave della sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Utilizzo di piattaforme validate

Approccio globale alla valutazione e gestione del rischio

Adattabilità a diversi settori produttivi

VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

INAIL**VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA
STRESS LAVORO-CORRELATO**

Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

**Ricerca**

Percorso metodologico
basato sul modello
Management Standards
del'Health and Safety
Executive (HSE)





MANAGEMENT STANDARDS

| | | |
|------------------|------------------|--------------------|
| DOMANDA | CONTROLLO | SUPPORTO |
| RELAZIONI | RUOLO | CAMBIAMENTO |



1) DOMANDA

Carico lavorativo

Organizzazione del lavoro

Ambiente di lavoro

STANDARD

- lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro
- vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali

CONDIZIONI IDEALI

- richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro
- attività lavorativa concepita sulla base delle competenze del lavoratore
- adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la propria attività



2) CONTROLLO

Autonomia su modalità di svolgimento della propria attività lavorativa

STANDARD

- il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro
- esistano sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali

CONDIZIONI IDEALI

- controllo del lavoratore sui propri ritmi di lavoro, ove possibile
- stimolo al lavoratore a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi, ove possibile
- gestione delle pause compatibili con le esigenze del lavoratore



3) SUPPORTO

Incoraggiamento

STANDARD

- il lavoratore dichiara di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e superiori
- vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali

Supporto

Risorse

CONDIZIONI IDEALI

- adozione, da parte dell'azienda di procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori
- conoscenza, da parte dei lavoratori, delle modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro
- feedback puntuale e costruttivo ai lavoratori



4) RELAZIONI

Promozione di un lavoro positivo

STANDARD

- il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili (es. mobbing)
- vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali

Evitare conflitti

Affrontare comportamenti inaccettabili

CONDIZIONI IDEALI

- promozione, da parte dell'azienda, di comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti
- possibilità di condivisione, da parte del lavoratore, di informazioni relative al proprio lavoro
- esistenza di sistemi per favorire la segnalazione di insorgenza di comportamenti inaccettabili



5) RUOLO

Consapevolezza della posizione nell'organizzazione

STANDARD

- il lavoratore comprenda il proprio ruolo e le proprie responsabilità
- vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali

CONDIZIONI IDEALI

- garanzia, da parte dell'azienda, che le richieste ai lavoratori siano compatibili con il loro ruolo
- informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità



6) CAMBIAMENTO

Gestione e comunicazione dei cambiamenti organizzativi

STANDARD

- il lavoratore venga coinvolto in occasione di cambiamenti organizzativi
- vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali

CONDIZIONI IDEALI

- informazioni opportune, da parte dell'azienda ai lavoratori per la comprensione delle motivazioni all'origine dei cambiamenti proposti
- consapevolezza dei lavoratori dell'impatto che un determinato cambiamento potrebbe avere sull'attività lavorativa
- garanzia di un supporto adeguato durante la fase di cambiamento

VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

INAIL**VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA
STRESS LAVORO-CORRELATO**

Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

**Ricerca**

Strumento di valutazione
coerente con le indicazioni
della commissione, l'accordo
europeo e il dettato
normativo



LA COMMISSIONE CONSULTIVA

**VALUTAZIONE
PRELIMINARE**

Eventi sentinella

Fattori di contenuto del lavoro *

Fattori di contesto del lavoro *

* E' richiesto il coinvolgimento dei lavoratori e del RLS / RLST



LA COMMISSIONE CONSULTIVA

Eventi sentinella

indici infortunistici
assenze per malattia
turnover

procedimenti e sanzioni

segnalazioni del medico competente

specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei
lavoratori



LA COMMISSIONE CONSULTIVA

Fattori di contenuto del lavoro

ambiente di lavoro e attrezzature
carichi e ritmi di lavoro
orario di lavoro e turni
corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.



LA COMMISSIONE CONSULTIVA

Fattori di contesto del lavoro

ruolo nell'ambito dell'organizzazione
autonomia decisionale e controllo
conflitti interpersonali al lavoro
evoluzione e sviluppo di carriera
comunicazione



LA COMMISSIONE CONSULTIVA

**INTERVENTI
CORRETTIVI
INEFFICACI**



**VALUTAZIONE
APPROFONDITA**

* Sui gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche.

**valutazione della percezione
soggettiva dei lavoratori ***

GLI STRUMENTI PER LA VALUTAZIONE

LISTE DI CONTROLLO

QUESTIONARIO



FOCUS GROUP



INTERVISTA SEMI STRUTTURATA



VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO





VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

1) Fase propedeutica

1) Costituzione del **Gruppo di Gestione** della valutazione

- Pianificazione della procedura
- Gestione della procedura
- Promozione della procedura all'interno dell'azienda
- Supervisione della procedura
- Approvazione dei piani di azione
- Elaborazione dei reports di gestione

Responsabile della gestione del processo di valutazione



VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

1) Fase propedeutica

- 1) **Costituzione del Gruppo di Gestione della valutazione**
- 2) **Sviluppo strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale**
 - Adeguate informazione a tutto il personale
 - Adeguate formazione dei lavoratori/RLS coinvolti direttamente nel processo valutativo soprattutto riguardo alla metodologia adottata



VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

1) Fase propedeutica

- 1) **Costituzione del Gruppo di Gestione della valutazione**
- 2) **Sviluppo strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale**
- 3) **Sviluppo piano di valutazione dei rischi**

▪ Definizione di un “cronoprogramma”, con individuazione per ogni fase di: durata, attività da svolgere, soggetti deputati ai vari compiti



VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

**2)
Valutazione
preliminare**

1) Analisi di “eventi sentinella”

2) Analisi degli “indicatori di contenuto”

3) Analisi degli “indicatori di contesto”



LE LISTE DI CONTROLLO

I- EVENTI SENTINELLA (10 indicatori)

Infortuni

Assenze per malattia

Assenze dal lavoro

Ferie non godute

Rotazione del personale

Turnover

Procedimenti/sanzioni disciplinari

Richieste visite straordinarie

Segnalazioni stress lavoro correlato

Istanze giudiziarie



LE LISTE DI CONTROLLO

Eventi sentinella

I - EVENTI SENTINELLA

| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | NON RILEVANTE 0-25% | | MEDIO 25-50% | | ALTO 50-100% | |
|-------------------------|---------------------------------|------------------------|----|-----------------|----|-----------------|----|
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| INDICATORI AZIENDALI | | 0 | 10 | 11 | 20 | 21 | 40 |
| TOTALE PUNTEGGIO | | 0 | | 2 | | 5 | |



LE LISTE DI CONTROLLO

II – AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)

Ambiente ed attrezzature di lavoro

Pianificazione dei compiti

Carico di lavoro – ritmo di lavoro

Orario di lavoro



LE LISTE DI CONTROLLO

Area contenuto del lavoro

II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO

| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | NON RILEVANTE 0-25% | | MEDIO 25-50% | | ALTO 50-100% | |
|--|---------------------------------|---------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro | | 0 | 5 | 6 | 9 | 10 | 13 |
| Pianificazione dei compiti | | 0 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Carico di lavoro –ritmo di lavoro | | 0 | 4 | 5 | 7 | 8 | 9 |
| Orario di lavoro | | 0 | 2 | 3 | 5 | 6 | 8 |
| TOTALE PUNTEGGIO | | 0 | 13 | 14 | 25 | 26 | 36 |



LE LISTE DI CONTROLLO

III – AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)

Funzione e cultura organizzativa

Ruolo nell'ambito dell'organizzazione

Evoluzione della carriera

Autonomia decisionale- controllo del lavoro

Rapporti interpersonali sul lavoro

Interfaccia casa lavoro- conciliazione vita lavoro



LE LISTE DI CONTROLLO

Area contesto del lavoro

III - AREA CONTESTO DEL LAVORO

| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | NON RILEVANTE 0-25% | | MEDIO 25-50% | | ALTO 50-100% | |
|---|---------------------------------|------------------------|----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|
| | | DA | A | DA | A | DA | A |
| Funzione e cultura organizzativa | | 0 | 4 | 5 | 7 | 8 | 11 |
| Ruolo nell'ambito dell'organizzazione | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Evoluzione della carriera | | 0 | 1 | 2 | | 3 | |
| Autonomia decisionale controllo del lavoro | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Rapporti interpersonali sul lavoro | | 0 | 1 | 2 | 3 | | |
| Interfaccia casa lavoro conciliazione vita/lavoro * | | | | | | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | 0 | 8 | 9 | 17 | 18 | 26 |



LE LISTE DI CONTROLLO

Area contesto del lavoro

| INTERFACCIA CASA LAVORO - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO | | | | | | |
|---|--|-------------------------------|-------------------------------|------------------|------|--|
| N. | INDICATORE | Si | No | PUNTEGGIO FINALE | NOTE | |
| 63 | Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale | 0 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> | | | |
| 64 | <ul style="list-style-type: none"> •Se il risultato finale è uguale a 0 nella tabella finale alla voce relativa si inserisce il valore -1 | | | | | |
| 65 | <ul style="list-style-type: none"> •Se il risultato finale è superiore a 0 nella tabella finale alla voce relativa si inserisce il valore 0 | | | | | |
| 66 | Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale | 0 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> | | | |
| TOTALE PUNTEGGIO | | | | | | |



LE LISTE DI CONTROLLO

| AREA | TOTALE PUNTEGGIO PER AREA |
|---------------------------------|---------------------------|
| CONTENUTO DEL LAVORO | |
| CONTESTO DEL LAVORO | |
| INDICATORI AZIENDALI * | |
| TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO | |

- (*) Se il risultato del punteggio è compreso **tra 0 e 10** si inserisce nella tabella finale il **valore 0**
 Se il risultato del punteggio è compreso **tra 11 e 20** si inserisce nella tabella finale il **valore 2**
 Se il risultato del punteggio è compreso **tra 21 e 40** si inserisce nella tabella finale il **valore 5**



I LIVELLI DI RISCHIO

| LIVELLO DI RISCHIO | NOTE |
|---|---|
| RISCHIO NON RILEVANTE < 25% | L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. |



I LIVELLI DI RISCHIO

| LIVELLO DI RISCHIO | NOTE |
|---|--|
| RISCHIO MEDIO >25/ % < 50% | L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro correlato: vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi, in caso di inefficacia, si procede alla fase di valutazione approfondita. |



I LIVELLI DI RISCHIO

| LIVELLO DI RISCHIO | NOTE |
|--|---|
| <p style="text-align: center;">RISCHIO ALTO > 50%</p> | <p>L'analisi degli indicatori evidenzia una condizione di alto rischio stress lavoro correlato tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate.</p> <p>Si adottano le azioni correttive corrispondenti alle criticità rilevate, successivamente va verificata l'efficacia degli interventi correttivi, in caso di inefficacia, si procede alla valutazione approfondita</p> |



VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

3) Valutazione approfondita

Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori
(rispetto ai fattori di contenuto e di contesto del lavoro)

- Si affianca ed integra l'analisi degli indicatori oggettivi, ma non si può mai considerarne sostitutiva
- Il DL può decidere di effettuarla, indipendentemente dagli esiti della fase preliminare



VALUTAZIONE APPROFONDATA

QUESTIONARIO – STRUMENTO INDICATORE (validato su 6300 lavoratori dipendenti di 75 aziende)

APPENDICE ZA
Questionario-strumento indicatore

Gruppo omogeneo (per mansioni o partizioni organizzative):

| DATI SOCI-DEMOGRAFICI | | | | ESISTENZA DI ACCORDO | | LAVORI ACCORDO | |
|----------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| A. Sesso: | M | F | | | | | |
| B. Età: | Da 17 a 20 anni | Da 21 a 30 anni | Da 31 a 40 anni | Da 41 a 50 anni | Da 51 a 60 anni | Da 61 a 70 anni | Da 71 a 80 anni |
| C. Matrimonio: | non sposato | sposato | | | | | |
| D. Tipologia contrattuale: | temporaneo | tempo determinato | collocazione | lavoro stagionale | altro | | |

Per favore leggi con attenzione le seguenti affermazioni relative al tuo lavoro negli ultimi 6 mesi, ed indichi quanto frequentemente si ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.

| | MAI | RARAMENTE | QUALCHE VOLTA | SPESSE | SEMPRE |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Ho spesso cose di cui posso decidere quanto mi serve. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. La richiesta di lavoro che più vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da apporre/da fare. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. So come svolgere il mio lavoro. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Sono suggerito o invitato personalo sotto forma di parole o comportamenti scorretti. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Ho un'idea di come svolgere il mio lavoro. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Con il tempo diventa difficile poter contare sull'aiuto dei colleghi. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Ricevo informazioni di lavoro che mi aiutano a migliorare il mio lavoro. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Devo lavorare molto velocemente. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Ho visto in qualche nel prendere la velocità con la | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



Campione → 75 aziende
(23,7% pubbliche, 73,3% private)
rappresentative dei macro-settori
di attività economica

| SETTORI PRODUTTIVI |
|---|
| Estrazione di minerali da cave e miniere |
| Manifatturiero |
| Costruzioni |
| Commercio all'ingrosso e al dettaglio |
| Trasporto e magazzino |
| Attività di servizi di alloggio e ristorazione |
| Servizi di informazione e comunicazione |
| Real estate |
| Attività professionali scientifiche e tecniche |
| Noleggio agenzie di viaggio servizi di supp imprese |
| Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria |
| Istruzione |
| Sanità e assistenza sociale |
| Attività artistiche, sportive di intrattenimento e divertimento |



VALUTAZIONE APPROFONDATA

QUESTIONARIO – STRUMENTO INDICATORE

SCHEDA RILEVAZIONE DATI SOCIO-DEMOGRAFICI:

- Genere
- Età
- Nazionalità
- Tipologia contrattuale

Solo per aziende con n° dipendenti superiori a 50



VALUTAZIONE APPROFONDATA

QUESTIONARIO – STRUMENTO INDICATORE

35 situazioni relative a condizioni di lavoro ritenute potenziali fonti di stress. Il lavoratore deve indicare quanto frequentemente le ha vissute negli **ultimi 6 mesi** secondo una scala che comprende le voci:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Mai | <input type="checkbox"/> Fortemente in disaccordo |
| <input type="checkbox"/> Raramente | <input type="checkbox"/> Disaccordo |
| <input type="checkbox"/> Qualche volta | <input type="checkbox"/> Né d'accordo, né disaccordo |
| <input type="checkbox"/> Spesso | <input type="checkbox"/> D'accordo |
| <input type="checkbox"/> Sempre | <input type="checkbox"/> Fortemente in accordo |



VALUTAZIONE APPROFONDATA

- 1. Ho chiaro cosa ci si aspetta da me**
- 2. Posso decidere quando fare una pausa**
- 3. Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro**
- 4. So come svolgere il mio lavoro**
- 5. Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi**
- 6. Ho scadenze irraggiungibili**
- 7. Se il lavoro diventa difficile posso contare sull'aiuto dei miei colleghi**
- 8. Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo**
- 9. Devo lavorare molto intensamente**
- 10. Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro**
- 11. Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità**
- 12. Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare**
- 13. Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio**
- 14. Ci sono attriti o conflitti fra colleghi**
- 15. Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro**
- 16. Non ho la possibilità di prendere sufficienti pause**
- 17. Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione**







VALUTAZIONE APPROFONDATA

- 18. Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario**
- 19. Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro**
- 20. Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente**
- 21. Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni**
- 22. Ho scadenze temporali impossibili da rispettare**
- 23. Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro**
- 24. I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno**
- 25. Ho voce in capitolo su come svolgere il mio lavoro**
- 26. Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro**
- 27. Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito**
- 28. Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro**
- 29. Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo**
- 30. Il mio orario di lavoro può essere flessibile**
- 31. I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro**
- 32. Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica**
- 33. Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi**
- 34. Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese**
- 35. Il mio capo mi incoraggia sul lavoro**



ANALISI DEI RISULTATI

| CODICE COLORE | |
|---|--|
|  | <p>Ottimo livello di prestazione ed è necessario mantenimento. Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore all'80° percentile (20% dei valori di riferimento più alti)</p> |
|  | <p>Buon livello di prestazione Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore alla media (= > 50%) ma rimane al di sotto dell'80° percentile</p> |
|  | <p>Evidente necessità di evidenti interventi correttivi Rappresenta chi è al di sotto della media (<50%) ma si colloca ad un livello ancora superiore al 20° percentile</p> |
|  | <p>Necessità di immediati interventi correttivi Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile (20% dei valori di riferimento più bassi)</p> |



ANALISI DEI RISULTATI – Un esempio

| | RISULTATI |
|--------------------------------|------------------|
| Domanda | 2,87 |
| Controllo | 3,74 |
| Supporto del management | 3,82 |
| Supporto tra colleghi | 3,50 |
| Relazioni | 4,05 |
| Ruolo | 4,35 |
| Cambiamenti | 3,04 |



ANALISI DEI RISULTATI – Un esempio

| DOMANDA | Items | Valori medi |
|-----------|--|-------------|
| 3 | Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone/uffici sono difficili da combinare fra loro | 2,80 |
| 6 | Ho scadenze irraggiungibili | 3,20 |
| 9 | Devo lavorare molto intensamente | 2,10 |
| 12 | Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare | 2,50 |
| 16 | Non ho possibilità di prendere sufficienti pause | 3,30 |
| 18 | Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario | 3,40 |
| 20 | Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente | 2,60 |
| 22 | Ho scadenze temporali impossibili da rispettare | 3,07 |
| | MEDIA | 2,87 |



VALUTAZIONE APPROFONDATA

QUESTIONARIO – STRUMENTO INDICATORE

- **Facile somministrazione**
- **Garanzia di anonimato**
- **Usò efficace in tutte le aziende con almeno 10 lavoratori**
- **Valutazione chiara dei risultati sulla percezione rispetto alle sei dimensioni del Management Standards attraverso un software reperibile sul sito www.inail.it**
- **Risultati confrontabili rispetto ad un valore standard di riferimento**



VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

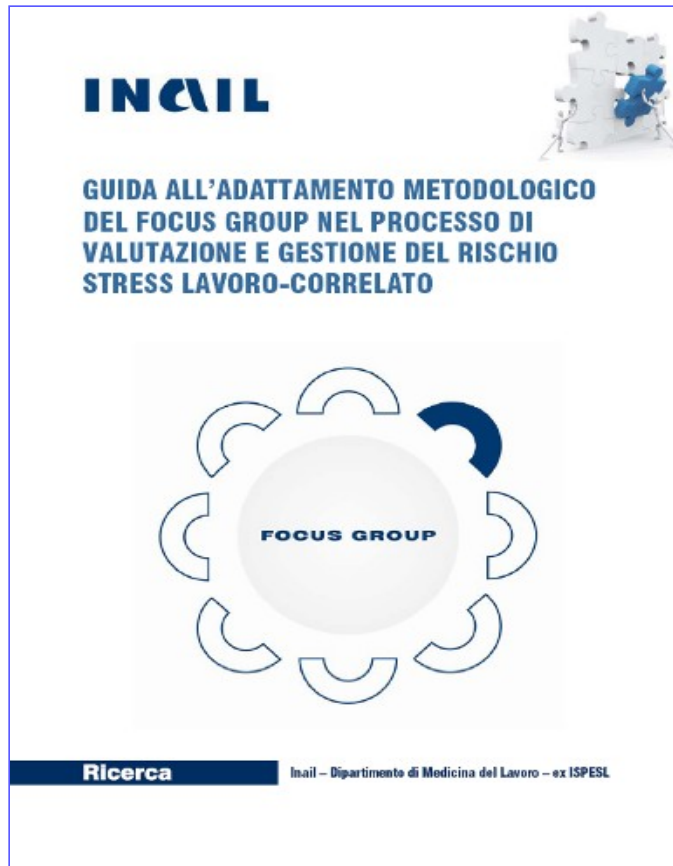
4)

**Pianificazione
interventi
successivi**

- Analisi dei risultati ed individuazione delle misure correttive
- Comunicazione efficace dei risultati e degli interventi correttivi
- Coinvolgimento attivo dei lavoratori nello sviluppo ed approvazione di soluzioni
- Monitoraggio per la verifica dell'efficacia delle misure correttive



VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

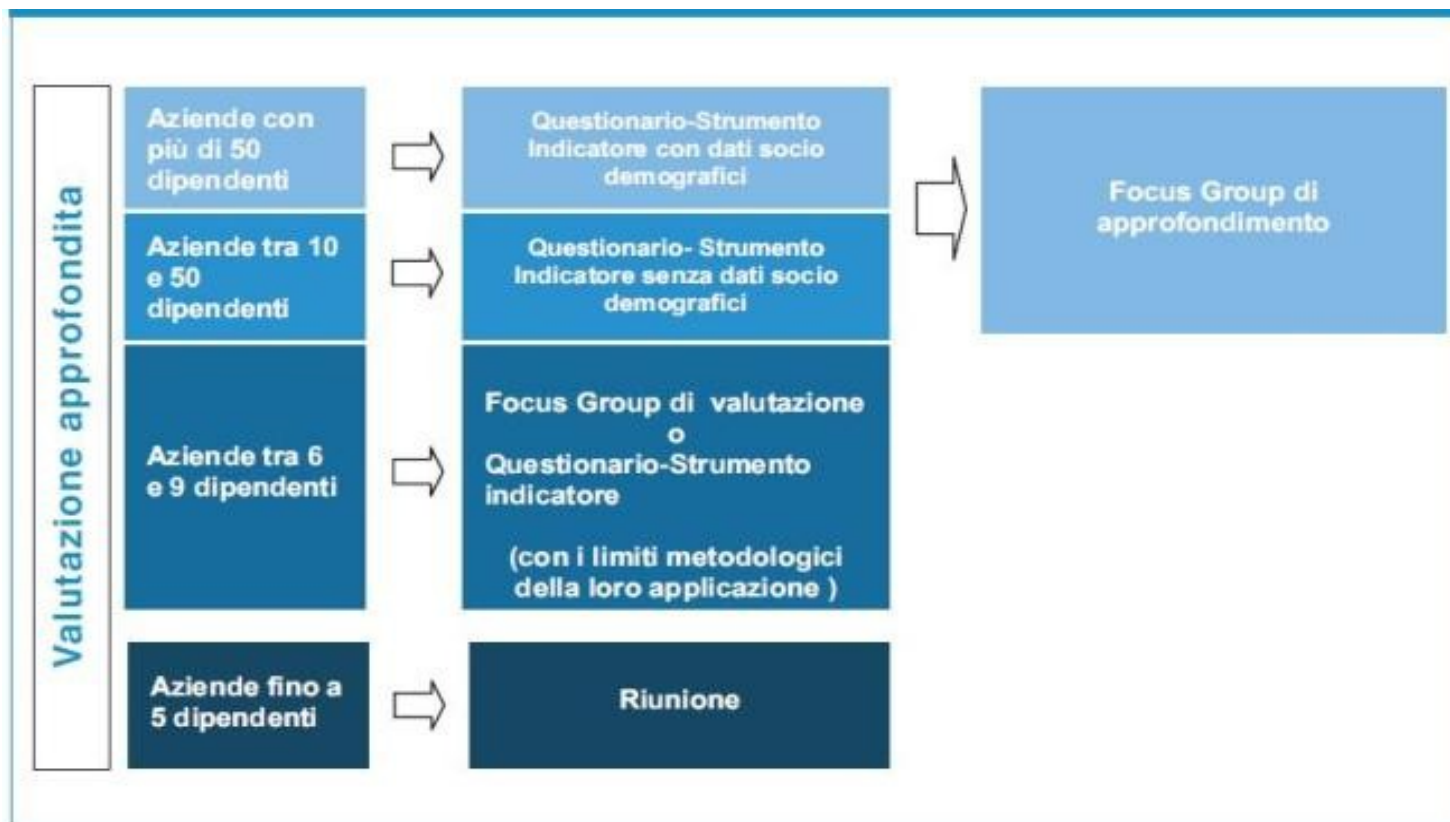


IL FOCUS GROUP

Per la gestione delle fasi che prevedono il coinvolgimento dei lavoratori sia in fase di valutazione approfondita che di analisi dei risultati ottenuti.



ANALISI DEI RISULTATI





LA PIATTAFORMA ON LINE

INAIL - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - Windows Internet Explorer

http://www.inail.it/Portale/appmanager/portale/desktop

File Modifica Visualizza Preferiti Strumenti ?

INAIL - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli...

Mappa | Contatti | Patronati | Faq | Download | Link | Accessibilità | Accesso Rapido

Ultimi inserimenti | INAIL.docmult | Editoria.INAIL | RSS

la **sicurezza** dei lavoratori è **competitività** per le imprese

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

da www.inail.it

Ricerca Ricerca avanzata

Benvenuto EMILIA VANNI | Esci | mettiamoci la faccia

RISULTATI CUSTOMER SERVIZI ON LINE 2009

- > L'INAIL
- > INAIL Comunica
- > Pubblicazioni e riviste
- > Normativa ed atti ufficiali
- > Assicurazione
- > Navigazione marittima
- > Ricerca**
- > Statistiche
- > Medicina e riabilitazione
- > Patrimonio immobiliare
- > Tutela internazionale
- > Casalinghe
- > Sicurezza sul lavoro
- > Sala Stampa
- > Applicazioni Intranet
- > Redazioni Web

PRIMO PIANO

- Selezione comparativa: ingegnere meccanico e perito agrario
- Selezione comparativa: medico oculista
- Contact Center INAIL: Skype
- OT/24: nuovo modello
- Campobasso: affitto di un appartamento

Vai all'archivio Primo Piano

NEWS

- L'INAIL sbarca sull'iPad
4 novembre 2011. I dati del rapporto annuale 2010 a portata di dito grazie a un'applicazione scaricabile gratuitamente dall'Apple Store che segna il debutto ufficiale dell'Istituto sul canale mobile, in uno scenario caratterizzato dalla diffusione sempre più capillare di tablet e smartphone
- Pesticidi in agricoltura, studio INAIL (ex Ispes) sulle tecniche alternative
- Avvocati INAIL: interpretare in modo organico la "frammentarietà" delle leggi
- Infortuni sul lavoro, a Milano il trauma si supera con la terapia di gruppo

Vai all'home page di Sala Stampa

PUNTO CLIENTE ACCEDI AI SERVIZI stato dei servizi

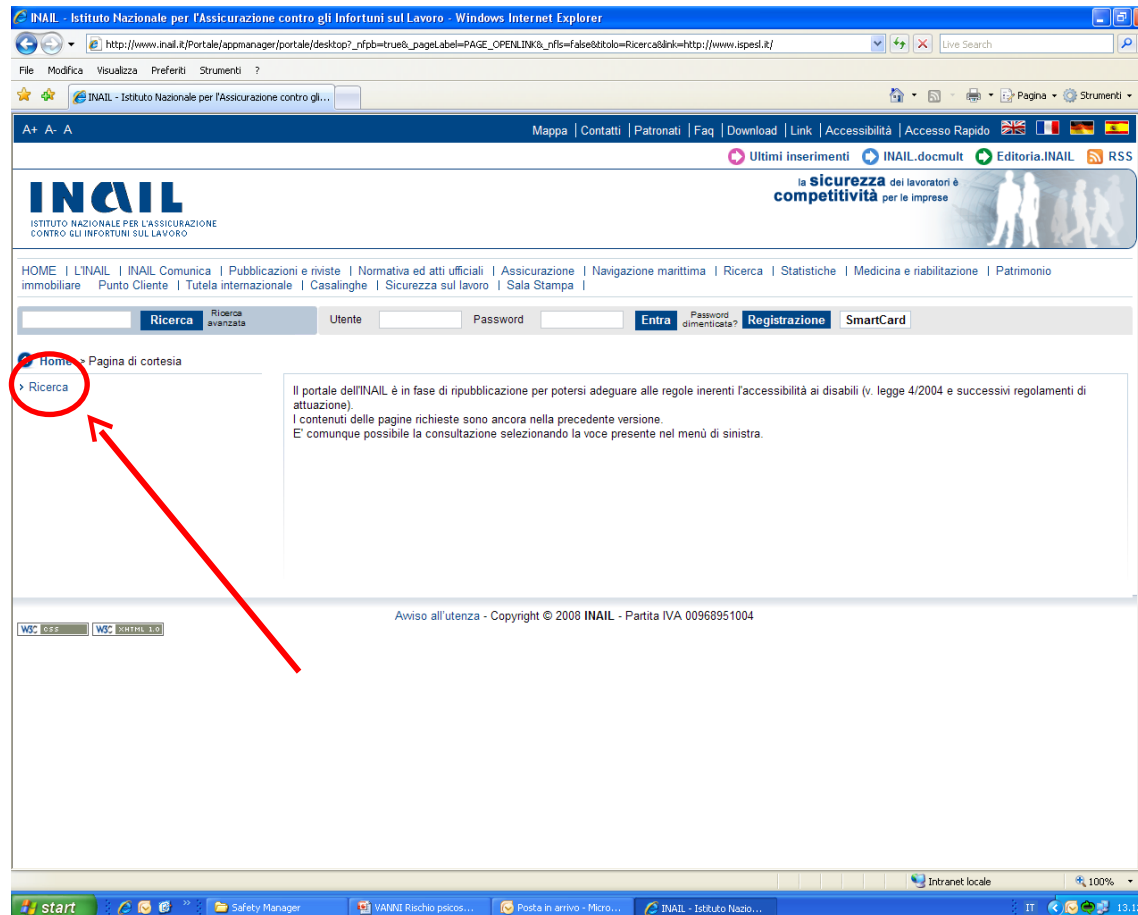
DURC

Avviso all'utenza - Copyright © 2008 INAIL - Partita IVA 00968951004

start | Posta in arrivo - Micro... | I: Dispositivi tecnici c... | manuale stress lavor... | INAIL - Istituto Nazio... | 8.39



LA PIATTAFORMA ON LINE



INAIL - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - Windows Internet Explorer

http://www.inail.it/Portale/appmanager/portale/desktop?_nfpb=true&_pageLabel=PAGE_OPENLINK&_nfs=false&titolo=Ricerca&lnk=http://www.ispesi.it/

File Modifica Visualizza Preferiti Strumenti ?

INAIL - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli...

A+ A- A

Mapa | Contatti | Patronati | Faq | Download | Link | Accessibilità | Accesso Rapido

Ultimi inserimenti INAIL.docmult Editoria.INAIL RSS

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

la **sicurezza** dei lavoratori è
competitività per le imprese

HOME | L'INAIL | INAIL Comunica | Pubblicazioni e riviste | Normativa ed atti ufficiali | Assicurazione | Navigazione marittima | Ricerca | Statistiche | Medicina e riabilitazione | Patrimonio immobiliare | Punto Cliente | Tutela internazionale | Casalinghe | Sicurezza sul lavoro | Sala Stampa |

Ricerca Ricerca avanzata Utente Password Entra Password dimenticata? Registrazione SmartCard

Home > Pagina di cortesia

Ricerca

Il portale dell'INAIL è in fase di ripubblicazione per potersi adeguare alle regole inerenti l'accessibilità ai disabili (v. legge 4/2004 e successivi regolamenti di attuazione).
I contenuti delle pagine richieste sono ancora nella precedente versione.
E' comunque possibile la consultazione selezionando la voce presente nel menù di sinistra.

W3C CSS W3C XHTML 1.0

Avviso all'utenza - Copyright © 2008 INAIL - Partita IVA 00968951004

Intranet locale 100%

start Safety Manager VANNI Rischio psicos... Posta in arrivo - Micro... INAIL - Istituto Nazio... IT 13.12



LA PIATTAFORMA ON LINE



ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Settore
Tecnico-Scientifico
e Ricerca

Ti trovi in: INAIL / Ricerca

[Chi siamo](#) | [Organizzazione](#) | [U.R.P.](#) | [Ufficio stampa](#) | [Bandi di gara](#) | [Concorsi](#) | [Forum](#) | [Cerca nel sito](#) | [Contatti](#)

| | | |
|--|---|--|
| <p>Aree principali</p> <ul style="list-style-type: none"> Legislazione Pubblificazioni Statistiche Documentazione Formazione Prodotti Attività di Ricerca Biblioteca Area Riservata <p>Agenda eventi</p> <ul style="list-style-type: none"> Manifestazioni e convegni Corsi e seminari Archivio eventi <p>In evidenza</p> <ul style="list-style-type: none">  Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato  Sicurezza ed affidabilità delle attrezzature a pressione  Campagna europea sulla manutenzione sicura  Promozione della cultura della sicurezza nella scuola  Sala stampa  La rivista "Prevenzione Oggi" | <p>Avviso agli utenti</p> <p>La legge 30 luglio 2010, n. 122 di conversione con modificazioni del D.L. 78/2010, prevede l'attribuzione all'INAIL delle funzioni già svolte dall'ISPESL.</p> <p>Nell'attesa di ripubblicare i contenuti di questo portale facendoli confluire nel portale www.inail.it, l'utenza potrà continuare a consultare le informazioni online a questo stesso indirizzo.</p> <p>Notizie</p> <p>Predisposizione di idonei sistemi per trattamento di decontaminazione-infezione dell'acqua sanitaria da legionella e/o altri agenti patogeni a protezione di tutti i soggetti presenti in una struttura</p> <p>Continua</p> <p>Il servizio "INAIL Risponde" e il Contact Center Integrato INPS-INAIL sono i canali di comunicazione più veloci per lo smistamento delle richieste dell'utenza.</p> <p>Continua</p> <p>Aggiornamenti</p> <p>Si comunica all'utenza che il dipartimento INAIL Ex-ISPESL di Aosta si è trasferito presso la sede INAIL in Corso Padre Lorenzo n. 18 (al piano terra).</p> <p>Continua</p> <p>A causa dell'elevata richiesta di partecipazione al Convegno "Strumenti per la gestione e l'implementazione della valutazione dello stress lavoro correlato" che si terrà il 12 ottobre p.v. presso l'Auditorium dell'INAIL, P.le Pastore 6, Roma, si è dovuto procedere ad una selezione secondo l'ordine di arrivo delle richieste stesse. Pertanto, gli ammessi riceveranno via e-mail la conferma dell'ammissione all'evento.</p> <p>Si comunica che sono ancora aperte le iscrizioni al corso Microscopia ottica in contrasto di fase e in dispersione cromatica. Microscopia elettronica a scansione che si svolgerà presso il Centro Ricerche ex ISPESL di Monte Porzio (RM) dal 17 al 20 ottobre</p> | <p>I Network</p> <ul style="list-style-type: none">  Agenzia Europea (Focal Point Italiano)  ILO-CIS  Organizzazione Mondiale Sanità (Collaborating Centre)  WHP-Promozione della Salute sul Lavoro (National Contact Office)  Registro Nazionale dei Mesoteliomi  Nanotecnologie - Network NanOSH Italia |
|--|---|--|



LA PIATTAFORMA ON LINE



**ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO**

Ricerca



**Valutazione e gestione
del rischio da
stress lavoro-correlato**

Ti trovi in: [INAIL](#) / [Ricerca](#) / [Focus stress lavoro-correlato](#)

[Home](#) [Quadro normativo](#) | [Percorso metodologico](#) | [Strumenti](#) | [Per approfondire](#) | [Contatti](#)

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Il portale, oltre a permettere la visualizzazione e la stampa del Manuale "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato", contiene una serie di risorse e strumenti finalizzata a supportare le aziende nella valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato secondo quanto previsto dalla normativa (Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni).

FINALITA'

L'obiettivo principale del portale è quello di supportare, con strumenti scientificamente validati, le aziende nel processo di valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, nel rispetto della normativa vigente.

A tale proposito, l'INAIL - Dipartimento Medicina del Lavoro (DML) - ex ISPESL, attraverso una fitta rete di collaborazioni internazionali e nazionali ed una specifica attività di ricerca ha scelto di definire un percorso metodologico basato sul Modello Management Standards approntato dall'Health and Safety Executive (HSE), contestualizzato al Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e ricordato con le esperienze del "Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro" e del "Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro" sulla specifica tematica, nell'ottica di offrire all'utenza un "metodo unico integrato" per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato.

Nel portale, così come realizzato, è disponibile documentazione di approfondimento sulla tematica e, previa registrazione, sono disponibili strumenti per effettuare, in linea con le indicazioni della norma, la valutazione e la conseguente gestione del rischio da stress lavoro-correlato attraverso un percorso scientificamente corretto, con il coinvolgimento coordinato, partecipato ed integrato dei lavoratori e delle figure della prevenzione presenti in azienda.

Attraverso la registrazione nel portale e la usufruzione degli strumenti valutativi disponibili, l'azienda parteciperà, da un lato, all'implementazione di una specifica banca dati utile al monitoraggio nel tempo delle attività valutative, dall'altro avrà a disposizione, in area riservata, tutti i dati inseriti per le varie fasi della valutazione, utili anche per successivi confronti.

Accedi all'area riservata

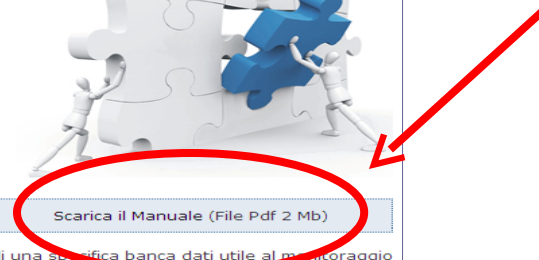
Utente

Password

[Registrazione](#)
[Perchè dovrei registrarmi?](#)
[Password dimenticata?](#)



[Scarica il Manuale \(File Pdf 2 Mb\)](#)





LA PIATTAFORMA ON LINE

**Il software
specifico**



INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Ricerca



**Valutazione e gestione
del rischio da
stress lavoro-correlato**

Ti trovi in: [INAIL](#) / [Ricerca](#) / [Focus stress lavoro-correlato](#)

[Home](#) | [Quadro normativo](#) | [Percorso metodologico](#) | [Strumenti](#) | [Per approfondire](#) | [Contatti](#)

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Il portale, oltre a permettere la visualizzazione e la stampa del Manuale "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato", contiene una serie di risorse e strumenti finalizzata a supportare le aziende nella valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato secondo quanto previsto dalla normativa (Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni).

FINALITA'

L'obiettivo principale del portale è quello di supportare, con strumenti scientificamente validati, le aziende nel processo di valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, nel rispetto della normativa vigente.

A tale proposito, l'INAIL - Dipartimento Medicina del Lavoro (DML) - ex ISPESL, attraverso una fitta rete di collaborazioni internazionali e nazionali ed una specifica attività di ricerca ha scelto di definire un percorso metodologico basato sul Modello Management Standards approntato dall'Health and Safety Executive (HSE), contestualizzato al Decreto Legislativo 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e raccordato con le esperienze del "Coordinamento Tecnico Interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro" e del "Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro" sulla specifica tematica, nell'ottica di offrire all'utenza un "metodo unico integrato" per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato.

Nel portale, così come realizzato, è disponibile documentazione di approfondimento sulla tematica e, previa registrazione, sono disponibili strumenti per effettuare, in linea con le indicazioni della norma, la valutazione e la conseguente gestione del rischio da stress lavoro-correlato attraverso un percorso scientificamente corretto, con il coinvolgimento coordinato, partecipato ed integrato dei lavoratori e delle figure della prevenzione presenti in azienda.

Attraverso la registrazione nel portale e la usufruzione degli strumenti valutativi disponibili, l'azienda parteciperà, da un lato, all'implementazione di una specifica banca dati utile al monitoraggio nel tempo delle attività valutative, dall'altro avrà a disposizione, in area riservata, tutti i dati inseriti per le varie fasi della valutazione, utili anche per successivi confronti.

Accedi all'area riservata

Utente

Password

[Registrazione](#)
[Perchè dovrei registrarmi?](#)
[Password dimenticata?](#)



[Scarica il Manuale \(File Pdf 2 Mb\)](#)



LA PIATTAFORMA ON LINE

REGISTRAZIONE ED ACCESSO ALL'AREA RISERVATA

Accedi all'area riservata

Utente

Password

[Registrazione](#)

[Perchè dovrei registrarmi?](#)

[Password dimenticata?](#)

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Perchè registrarsi?

La registrazione permette di accedere agli strumenti utili alla valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato:

- lista di controllo;
- questionario-strumento indicatore;
- tutorial focus group.

La registrazione è destinata a tutte le aziende e necessiterà, per il suo completamento, in ogni caso della copia del documento di riconoscimento del datore di lavoro ai sensi del Dlgs. 81/08 s.m.i., e nel caso in cui il soggetto che inserisce i dati sia diverso dal datore di lavoro, anche di delega formale come da modulo disponibile.



LA PIATTAFORMA ON LINE

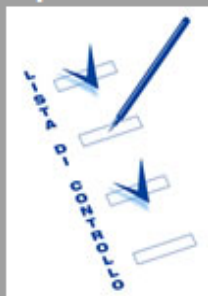
STRUMENTI DI VALUTAZIONE: **Lista di Controllo**

Benvenuto, **Mario Rossi**

Strumenti on line | Dati aziendali | Esci

Strumenti

Fase di valutazione
preliminare



Lista di controllo

Fase di valutazione
approfondita



Questionario -
Strumento indicatore

Fase di gestione e
monitoraggio



Focus Group (file Pdf)



LA PIATTAFORMA ON LINE

Creazione gruppi omogenei





Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Ti trovi in: INAIL / Ricerca / Focus stress lavoro-correlato / Lista di controllo

Home Quadro normativo | Percorso metodologico | Strumenti | Per approfondire | Contatti

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Benvenuto, **Mario Rossi**

[Strumenti on line](#) | [Dati aziendali](#) | [Esci](#)

Lista di controllo per la fase di valutazione preliminare

La valutazione del rischio da stress lavoro correlato prende in esame non singoli, ma gruppi omogenei di lavoratori (per esempio, per mansione o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo un'individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc.) (Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n.304 del 30/12/2010).

Note per l'elaborazione del report di valutazione

Per poter elaborare il report è necessario prima chiudere la Lista di Controllo riferita al gruppo omogeneo terminando la sessione di inserimento degli indicatori.

Nuovo gruppo omogeneo

Nome:

Si prega di identificare il gruppo omogeneo in base alla mansione o alla partizione organizzativa non utilizzando esclusivamente acronimi, codici o abbreviazioni interne all'azienda.

| Azioni | Nome del gruppo | Data creazione | Lista di controllo |
|-----------------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Aggiungi lista di controllo | AMMINISTRAZIONE | 22/06/2011 | |



LA PIATTAFORMA ON LINE

Report Valutazione Preliminare

INAIL ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO Ricerca

[Ti trovi in: INAIL / Ricerca / Focus stress lavoro-correlato / Lista di controllo](#)

[Home](#) | [Quadro normativo](#) | [Percorso metodologico](#) | [Strumenti](#) | [Per approfondire](#) | [Contatti](#)

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Benvenuto, **Mario Rossi**

[Strumenti on line](#) | [Dati aziendali](#) | [Esci](#)

Lista di controllo per la valutazione preliminare

[Versione stampabile](#)

Risultato della Valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato effettuata attraverso Lista di controllo

dell'Azienda **Rossi**
 P.IVA **507943924**
 Gruppo omogeneo **AMMINISTRAZIONE**
 Lista di controllo del **22/06/2011**
 N. Lavoratori azienda **51 - 100**
 N. Lavoratori sede **60**

| I - EVENTI SENTINELLA | | | | |
|-------------------------|---------------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------|
| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | NON RILEVANTE 0 - 25% | MEDIO 25 - 50% | ALTO 50 - 100% |
| Indicatori aziendali | 13 | 0 - 10 | 11 - 20 | 21 - 40 |
| Totale punteggio | 2 | 0 | 2 | 5 |

| II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO | | | | |
|--|---------------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------|
| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | NON RILEVANTE 0 - 25% | MEDIO 25 - 50% | ALTO 50 - 100% |
| Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro | 4 | 0 - 5 | 6 - 9 | 10 - 13 |
| Pianificazione dei compiti | 3 | 0 - 2 | 3 - 4 | 5 - 6 |
| Carico di lavoro - ritmo di lavoro | 2 | 0 - 4 | 5 - 7 | 8 - 9 |
| Orario di lavoro | 6 | 0 - 2 | 3 - 5 | 6 - 8 |
| Totale punteggio | 15 | 0 - 13 | 14 - 25 | 26 - 36 |





LA PIATTAFORMA ON LINE

Report Valutazione Preliminare

| III- AREA CONTESTO DEL LAVORO | | | | |
|--|---------------------------------|---------------------|---------------|----------------|
| INDICATORE | TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE | NON RILEVANTE 0-25% | MEDIO 25-50% | ALTO 50-100% |
| Funzione e cultura organizzativa | 5 | 0 - 4 | 5 - 7 | 8 - 11 |
| Ruolo nell'ambito dell'organizzazione | 1 | 0 - 1 | 2 - 3 | 4 |
| Evoluzione della carriera | 2 | 0 - 1 | 2 | 3 |
| Autonomia decisionale - controllo del lavoro | 4 | 0 - 1 | 2-3 | 4 - 5 |
| Rapporti interpersonali sul lavoro | 1 | 0 - 1 | 2 | 3 |
| Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro* | 0 | 0 - 2 | 3 - 5 | 6 - 8 |
| Totale punteggio | 13 | 0 - 8 | 9 - 17 | 18 - 26 |

* Se il punteggio totale dell'indicatore "Interfaccia casa lavoro" è uguale a 0, inserire il valore -1.
Se superiore a 0, inserire il valore 0. I punteggi delle 3 aree vengono sommati (secondo le indicazioni) e consentono di identificare il proprio posizionamento nella TABELLA DEI LIVELLI DI RISCHIO.

| Area | Totale punteggio per area |
|---------------------------------|---------------------------|
| EVENTI SENTINELLA | 2 |
| CONTENUTO DEL LAVORO | 15 |
| CONTESTO DEL LAVORO | 13 |
| TOTALE PUNTEGGIO RISCHIO | 30 |

TABELLA DI LETTURA

| | Da | A | LIVELLO DI RISCHIO | NOTE |
|--|----|----|--------------------|---|
| | 18 | 34 | RISCHIO MEDIO 50% | L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress lavoro correlato; vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi; in caso di inefficacia, si procede, alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata con punteggio MEDIO, si devono adottare adeguate azioni correttive (ad es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di contenuto sito di contesto che presentano i valori di rischio più elevato. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse "liste di controllo", l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita. |

SCHEDA DI VALUTAZIONE COMPILATA DA:

| Figura | Nominativo |
|---------------------------|------------|
| Datore di lavoro/Delegato | ROSSI |
| RSPP | NERI |
| RLS / RLST | BIANCHI |
| Medico competente | |

Per presa visione. Le figure che ha _____ a stesura della lista di controllo. _____
 Data _____ Nominativo _____ Firma _____





LA PIATTAFORMA ON LINE

STRUMENTI DI VALUTAZIONE:

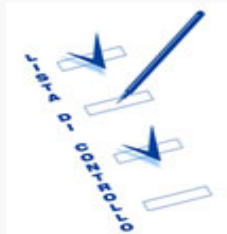
Questionario Strumento Indicatore

Benvenuto, **Mario Rossi**

Strumenti on line | Dati aziendali | Esci

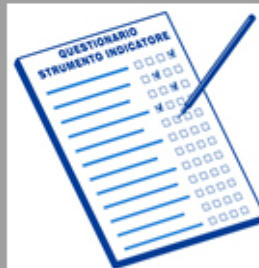
Strumenti

Fase di valutazione preliminare



Lista di controllo

Fase di valutazione approfondita



Questionario -
Strumento indicatore

Fase di gestione e monitoraggio



Focus Group (file Pdf)



LA PIATTAFORMA ON LINE



Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato

Benvenuto, **Mario Rossi**

[Strumenti on line](#) | [Dati aziendali](#) | [Esci](#)

Il Gruppo Omogeneo

Questionario di valutazione approfondita

La valutazione del rischio da stress lavoro correlato prende in esame non singoli, ma *gruppi omogenei* di lavoratori (per esempio, per mansione o partizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo un'individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale (potrebbero essere, ad esempio, i turnisti, i dipendenti di un determinato settore oppure chi svolge la medesima mansione, etc.).

(Comunicato del Ministero del Lavoro in G.U. n.304 del 30/12/2010)

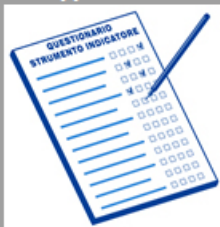
Note per l'elaborazione del report di valutazione

L'elaborazione del report provoca la chiusura del gruppo omogeneo e non sarà più possibile aggiungere ulteriori questionari. Per effettuare l'operazione devono essere inseriti almeno 6 questionari.

Note per l'eliminazione dei questionari

Ciascun gruppo omogeneo presenta una tabella di dettaglio che riporta il numero di questionari inseriti raggruppati e conteggiati in base ai dati socio-demografici. Se la sessione di inserimento questionari è ancora aperta è possibile eliminare un raggruppamento di questionari facendo clic sull'apposita icona.

Fase di valutazione approfondita



Questionario -
Strumento indicatore

Nuovo gruppo omogeneo

Nome:

[Inserisci gruppo](#)

Si prega di identificare il gruppo omogeneo in base alla mansione o alla partizione organizzativa non utilizzando esclusivamente acronimi, codici o abbreviazioni interne all'azienda.

AMMINISTRAZIONE

Data creazione : 22/06/2011

[Aggiungi questionario](#)



Risultati per Item

Fase di valutazione
approfondita



Questionario -
Strumento indicatore

Risultati sono raggruppati per dimensione organica

Domanda

3 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da

6 - Ho scadenze irraggiungibili

9 - Devo lavorare molto intensamente

12 - Devo trascurare alcuni compiti perché ho tro

16 - Non ho la possibilità di prendere sufficienti p

18 - Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario

20 - Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente

22 - Ho scadenze temporali impossibili da rispetta

Totale

Controllo

2 - Posso decidere quando fare una pausa

10 - Ho voce in capitolo nel decidere la velocità c

15 - Ho libertà di scelta nel decidere come svolg

19 - Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al

25 - Ho voce in capitolo su come svolgere il mio la

30 - Il mio orario di lavoro può essere flessibile

Totale

Supporto del Management

8 - Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano

23 - Posso fare affidamento sul mio capo nel caso

29 - Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o inf

33 - Sono supportato in lavori emotivamente impegnativi

35 - Il mio capo mi incoraggia nel lavoro

Totale

Supporto tra colleghi

| Item | Valore Medio |
|--|--------------|
| 7 - Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi | 3,29 |
| 24 - I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno | 3,50 |
| 27 - Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito | 3,00 |
| 31 - I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro | 3,29 |
| Totale | 3,27 |

Relazioni

| Item | Valore Medio |
|---|--------------|
| 5 - Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi | 2,57 |
| 14 - Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi | 3,00 |
| 21 - Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni | 2,43 |
| 34 - Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese | 2,67 |
| Totale | 2,65 |

Ruolo

| Item | Valore Medio |
|--|--------------|
| 1 - Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro | 3,86 |
| 4 - So come svolgere il mio lavoro | 3,50 |
| 11 - Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità | 3,86 |
| 13 - Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi del mio reparto/ufficio | 4,00 |
| 17 - Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell'organizzazione | 3,00 |
| Totale | 3,64 |

Cambiamento

| Item | Valore Medio |
|---|--------------|
| 26 - Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro | 3,67 |
| 28 - Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro | 3,86 |
| 32 - Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica | 3,60 |
| Totale | 3,72 |

3,42

3,00

3,60

3,42



LA PIATTAFORMA ON LINE

Risultati per Dimensione Organizzativa

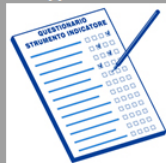
I risultati sono raggruppati per dimensione organizzativa ed è riportato il punteggio medio per ciascuna di esse

| Dimensione Organizzativa | I tuoi risultati | Obiettivo a lungo termine consigliato |
|--------------------------|------------------|---------------------------------------|
| Domanda | 2,57 | 3,95 |
| Controllo | 3,58 | 4,16 |
| Supporto del Management | 3,42 | 4,28 |
| Supporto tra colleghi | 3,27 | 4,33 |
| Relazioni | 2,65 | 4,46 |
| Ruolo | 3,64 | 4,80 |
| Cambiamento | 3,72 | 4,00 |

Tabella di lettura

| |
|---|
| ■ Ottimo livello di prestazione ed è necessario mantenerlo Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore all'80° percentile |
| ■ Buon livello di prestazione Rappresenta chi si colloca ad un livello pari o superiore al 50° percentile ma inferiore all'80° percentile |
| ■ Evidente necessità di interventi correttivi Rappresenta chi è al di sotto del 50° percentile ma non inferiore al 20° percentile |
| ■ Necessità di immediati interventi correttivi Rappresenta chi è al di sotto del 20° percentile |

Fase di valutazione approfondita

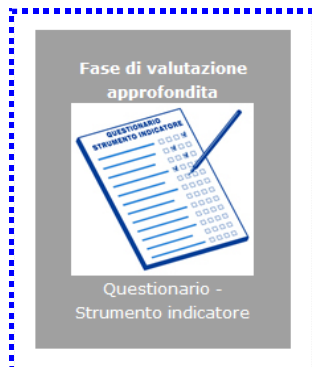


Questionario - Strumento indicatore



LA PIATTAFORMA ON LINE

le dimensioni organizzative da migliorare



| | |
|--|---|
| DIMENSIONE ORGANIZZATIVA DOMANDA | |
| <input type="checkbox"/> Evidente necessità di interventi correttivi oppure | <input type="checkbox"/> Necessità di immediati interventi correttivi |
| <p>La dimensione fa riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> carico lavorativo; organizzazione del lavoro; ambiente di lavoro. <p>Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> i lavoratori siano in grado di soddisfare le richieste provenienti dal lavoro; vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali; le richieste, da parte dell'azienda al lavoratore, siano conseguibili e realizzabili nell'orario di lavoro; l'attività lavorativa sia concepita sulla base delle competenze del lavoratore; vi sia un'adeguata attenzione alla gestione dei problemi legati all'ambiente in cui i lavoratori svolgono la propria attività. | |
| DIMENSIONE ORGANIZZATIVA CONTROLLO | |
| <input type="checkbox"/> Evidente necessità di interventi correttivi oppure | <input type="checkbox"/> Necessità di immediati interventi correttivi |
| <p>La dimensione fa riferimento alla:</p> <ul style="list-style-type: none"> personale autonomia sulle modalità di svolgimento della propria attività lavorativa. <p>Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> il lavoratore abbia potere decisionale sul modo di svolgere il proprio lavoro. <p>Per far questo è importante che:</p> <ul style="list-style-type: none"> l'azienda adotti o migliori i sistemi, a livello locale, per rispondere ai problemi individuali; il lavoratore possa controllare, ove possibile, i propri ritmi di lavoro; il lavoratore sia stimolato, quando possibile, a sviluppare nuove competenze per eseguire lavori nuovi; le pause siano gestite compatibilmente con le esigenze del lavoratore. | |
| DIMENSIONE ORGANIZZATIVA SUPPORTO | |
| <input type="checkbox"/> Evidente necessità di interventi correttivi oppure | <input type="checkbox"/> Necessità di immediati interventi correttivi |
| <p>La dimensione fa riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> incoraggiamento; supporto; risorse fornite dall'azienda, dal management e dai colleghi. <p>Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> il lavoratore percepisca di avere informazioni e supporto adeguati dai propri colleghi e dal management e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali. <p>Per far questo è importante che l'azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> adotti procedure e politiche in grado di offrire sostegno adeguato ai lavoratori; porti a conoscenza dei lavoratori le modalità di accesso alle risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro; dia ai lavoratori un feedback puntuale e costruttivo. | |

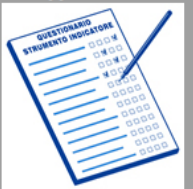


LA PIATTAFORMA ON LINE

le dimensioni organizzative da migliorare

| |
|---|
| <p>DIMENSIONE ORGANIZZATIVA RELAZIONI</p> <p><input type="checkbox"/> Evidente necessità di interventi correttivi oppure <input type="checkbox"/> Necessità di immediati interventi correttivi</p> |
| <p>La dimensione fa riferimento alla:</p> <ul style="list-style-type: none"> necessità di promuovere un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare i comportamenti inaccettabili. <p>Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> il lavoratore non si percepisca quale oggetto di comportamenti inaccettabili e che vengano forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali. <p>Per far questo è importante che l'azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> promuova comportamenti positivi sul lavoro, per evitare conflitti e garantire correttezza nei comportamenti; metta il lavoratore nella condizione di poter condividere le informazioni relative al proprio lavoro; istituisca sistemi, o migliori quelli esistenti, che favoriscano la segnalazione, da parte dei lavoratori, di insorgenza di comportamenti inaccettabili. |
| <p>DIMENSIONE ORGANIZZATIVA RUOLO</p> <p><input type="checkbox"/> Evidente necessità di interventi correttivi oppure <input type="checkbox"/> Necessità di immediati interventi correttivi</p> |
| <p>La dimensione fa riferimento alla:</p> <ul style="list-style-type: none"> percezione del lavoratore riguardo al proprio ruolo all'interno dell'organizzazione. <p>Il valore attribuito all' "obiettivo a lungo termine consigliato" si riferisce ad una condizione in cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> il lavoratore comprende il proprio ruolo e le proprie responsabilità e vengono forniti, a livello locale, sistemi di risposta ai problemi individuali. <p>Per far questo è importante che l'azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> rivolga al lavoratore richieste compatibili con il ruolo ricoperto; offra informazioni adeguate per consentire ai lavoratori di comprendere il proprio ruolo e le proprie responsabilità. |

Fase di valutazione approfondita



Questionario -
Strumento indicatore



LA PIATTAFORMA ON LINE

STRUMENTI DI VALUTAZIONE:

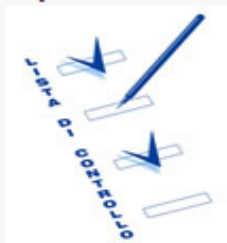
Focus Group

Benvenuto, **Mario Rossi**

Strumenti on line | Dati aziendali | Esci

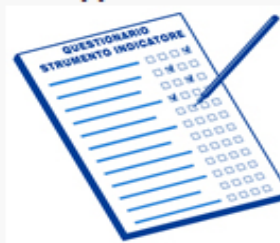
Strumenti

Fase di valutazione preliminare



Lista di controllo

Fase di valutazione approfondita



Questionario -
Strumento indicatore

Fase di gestione e monitoraggio

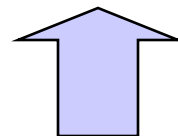


Focus Group (file Pdf)

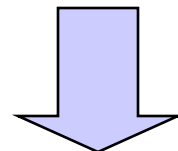


LA PIATTAFORMA ON LINE

Gestione dei risultati



Focus Group



Piano di Monitoraggio



VALUTAZIONE PRELIMINARE LISTA DI CONTROLLO



Si desidera ottenere una valutazione del rischio stress più accurata

Se non c'è accordo sull'attribuzione dei valori degli indicatori oggettivi

RISCHIO NON RILEVANTE

RISCHIO MEDIO/ALTO

RISULTATO riportato nel DVR

pianificazione e adozione di interventi correttivi

esempi

- INTERVENTI:
- tecnici
 - organizzativi
 - procedurali
 - comunicativi
 - formativi

previsione di piano di monitoraggio

valutazione dell'efficacia degli interventi correttivi

Se non c'è accordo sugli interventi correttivi da attuare

se efficaci

se inefficaci



VALUTAZIONE APPROFONDATA QUESTIONARIO STRUMENTO INDICATORE



LA PIATTAFORMA ON LINE

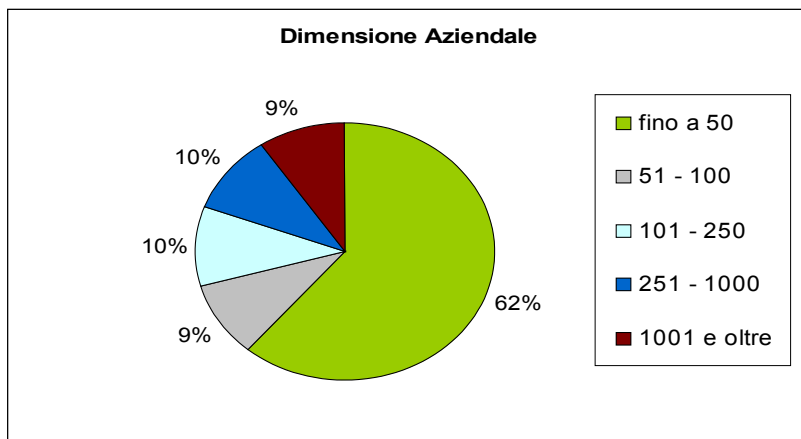
DATI PRELIMINARI UTILIZZO PIATTAFORMA (primi 4 mesi)

Aziende registrate: n. **2385**

Il **22%** delle aziende ha completato la Valutazione Preliminare

Più di 1/3 delle aziende che hanno completato la valutazione preliminare ha intrapreso la valutazione approfondita

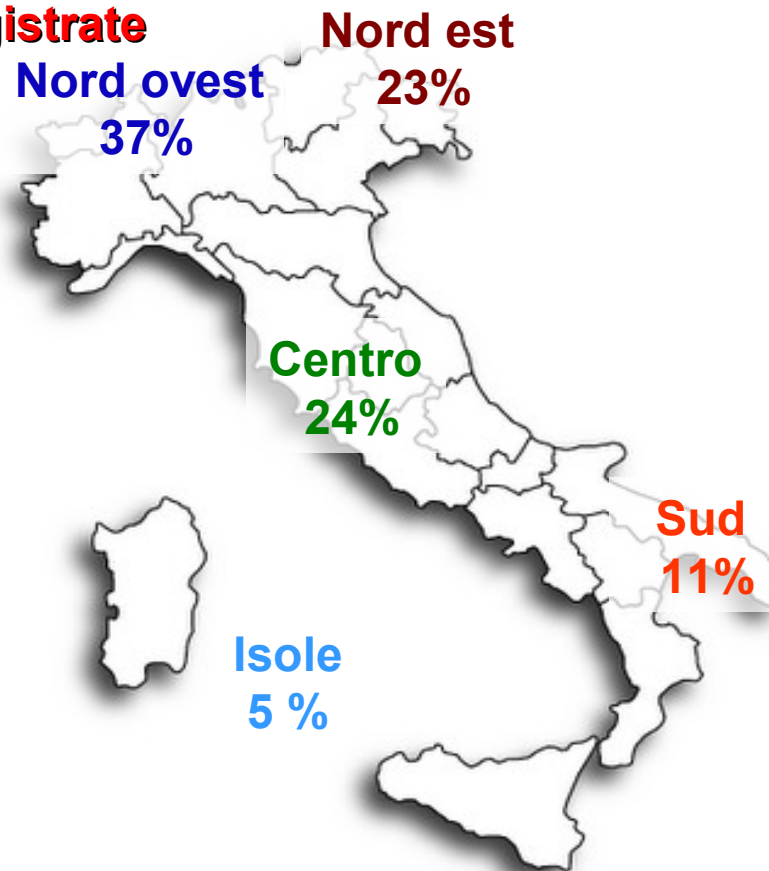
Totale dei lavoratori (per sede/reparto) delle aziende registrate: n. **226542**





LA PIATTAFORMA ON LINE

Distribuzione geografica aziende registrate



5 PRINCIPALI SETTORI ATECO

- S** Attività di servizi
- M** Attività professionali scientifiche e tecniche
- C** Attività Manifatturiere
- Q** Sanità e assistenza sociale
- F** Costruzioni



POSSIBILI SVILUPPI ED OBIETTIVI FUTURI

- #Piano di monitoraggio dell'efficacia della metodologia in collaborazione con altre strutture centrali e territoriali dell'Istituto (DC PREVENZIONE – SMG – CONTARP)
- #Incrementare Database piattaforma, differenziando per settori Ateco e dimensione aziendale
- #Supporto alle attività di monitoraggio del Ministero del Lavoro
- #Sviluppo di indicazioni per l'identificazione dei Gruppi Omogenei
- #Sviluppo di indicazioni per l'identificazione di Misure Correttive adeguate
- #Rilevazione di bisogni e percezioni in relazione al sistema prevenzione italiano (progetto finalizzato Ministeriale)



LA CHECK LIST INAIL

Elementi di forza

Partecipazione attiva dei lavoratori in tutte le fasi

Strumenti e modello scientificamente validato

Disponibilità di standard di riferimento

Valutazione e gestione del rischio interna con le figure della prevenzione

Elementi di debolezza

Poco adattabile alle microimprese (< 10 addetti)

Non utilizzabile per le aziende di nuova costituzione

Limitata disponibilità di interventi pratici correttivi

Indicatori non completamente rispondenti alle diverse tipologie aziendali



**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE**